

УДК 316.346.2-055.2

А. В. МОРОЗ,

*науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
кадрового, соціологічного та психологічного забезпечення органів внутрішніх справ
навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ ЯК ПРОЦЕС ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

Впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ (далі – ОВС) є не лише частиною здійснення загальної гендерної політики в українському суспільстві, а й невід’ємною складовою трансформації інституту ОВС у громадянське відомство європейського типу.

Разом із тим, як свідчать проведені дослідження, впровадження гендерної рівності в ОВС постає перед рядом суттєвих перешкод, таких, як нерозуміння сутності перетворень, необхідності в них, невідчуття власної вигоди від пропонованих змін. Через ці перешкоди процес впровадження гендерного паритету не дає бажаного результату – гендерної рівності в органах внутрішніх справ, а навпаки, з часом призводить до протилежного ефекту, а саме до посилення гендерної дискримінації на різних етапах – від прийняття на службу до подальшого кар’єрного шляху. Невідповідність отриманих результатів впровадження гендерної рівності тим, що заплановані в державній та відомчій програмах, спонукає науковців до осмислення причин цієї проблеми.

Метою даної статті є пошук причин гальмування процесу впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ України через осмислення його як процесу інституціональних перетворень. Ця мета реалізується через такі завдання: осмислення сутності гендерних перетворень в українському суспільстві, зокрема в органах внутрішніх справ; окреслення можливих шляхів інституціональних перетворень у рамках неоінституціональної теорії та визначення того, яким рухається сьогодні українська міліція; осмислення сутності понять «імпорт», «трансплантація» інституту та визначення дисфункцій, що можливі при трансплантації інституту гендерної рівності в інститут ОВС; осмислення та спроба визначення найбільш раціонального шляху впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ України як процесу інституціональних перетворень.

Поняття гендеру та гендерної рівності при-

вертає увагу багатьох учених, таких, як: Н. Лавріненко, Г. Герасименко, О. Здравомислова, Н. Пушкарьова, Т. Мельник, В. Дягілев, К. Левченко, В. Погрібна, І. Головашенко, Н. Чухим, С. Оксамитна, М. Джонсон, Дж. Чафетс, К. Б. Уорд, С. де Бовуар, Дж. Б. Міллер та ін. – у рамках соціології, психології, філософії, політології та історії. Разом із тим, проблемам впровадження гендерної рівності в систему, яка традиційно вважається виключно чоловічою (яскравим прикладом цього є органи внутрішніх справ), приділяється невинновато мало уваги. Крім того, впровадження гендерної рівності в ОВС досі не осмислювалось як процес трансплантації, імпорту інститутів або інших інституціональних перетворень.

У сучасному світі умови життя чоловіка та жінки суттєво відрізняються, певною мірою через репродуктивну функцію жінки. Питання не в наявності цих відмінностей, а в тому, що вони не повинні негативно відображатися на умовах життя як жінок, так і чоловіків, призводити до дискримінації. Навпаки, ці відмінності мають відповідним чином враховуватись та виражатись у рівному розподіленні економічних, соціальних та політичних можливостей, що й визначає сутність поняття гендерної рівності.

Під гендерною рівністю розуміють володіння чоловіками та жінками рівним статусом шляхом забезпечення рівних умов для реалізації прав і можливостей людини. Це рівна оцінка суспільством схожості та відмінності між жінками та чоловіками, різних соціальних ролей, які вони виконують. Рівність статей не означає їх уподібнення один до одного або ідентичність, так само як і не означає, що рівність повинна встановлювати як норму ті умови та спосіб життя, які притаманні чоловікові.

Гендерна рівність довгий час вважалася суто жіночою проблемою. Досить часто і сьогодні термін «гендер» асоціюється виключно з жіночим аспектом. Насправді ж гендерна політика спрямована на забезпечення більш продуктивного та повноцінного життя носіїв

обох статей: створення належних умов будування кар'єри як жінок, так і чоловіків без будь-яких проявів дискримінації; створення ними родини з раціональним розподілом сімейних обов'язків, в тому числі у вихованні дітей; незалежного і зваженого визначення свого майбутнього, позбавленого відносин типу «домінуючий – залежний», «головний – другорядний». Проблема рівності – базисне питання про те, яке суспільство насправді ми будуємо.

Існує чимало проблем із впровадженням гендерної політики в Україні, незважаючи на те, що побудовані з урахуванням гендерного чинника структури нашого суспільства де-юре вільні від системних бар'єрів для повної економічної та соціальної участі жінки. Так, право на справедливі здійснення прав і свобод без дискримінації закріплено в ст. 24 Конституції України, де зазначено: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям». Відповідно до Конституції України жінки і чоловіки також мають закріплені рівні права на захист життя і здоров'я (ст. 27), на охорону здоров'я та медичну допомогу (ст. 49), відпочинок і соціальний захист (статті 45, 46), на працю та її вільний вибір (ст. 43), на достатній життєвий рівень для себе і для своєї сім'ї (ст. 48), на рівні права й обов'язки у шлюбі та сім'ї (ч. 1 ст. 51) [1].

Важливим доповненням до положень Конституції України про рівноправність громадян незалежно від статі є ст. 161 Кримінального Кодексу України «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії», відповідно

до якої пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними ознаками караються законом [2]. Розширенням гарантії права щодо недискримінаційного прийому на роботу є положення ст. 2¹ Кодексу законів про працю України, згідно з якою забороняється необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при прийнятті на роботу [3].

Разом із тим, виникають проблеми регламентації прав жінок у певних сферах, зокрема щодо роботи в правоохоронних органах. Аналіз відомчих нормативно-правових актів свідчить, що ряд їх положень суперечать праву на рівність жінок та чоловіків, яке зафіксоване в Конституції України. Так, у п. 4 Положення про проходження служби рядовим і керівним складом органів внутрішніх справ України вказано, що «рядовий та молодший керівний склад комплектується на договірних засадах особами чоловічої статі, які пройшли дійсну військову службу, іншими особами, які перебувають у запасі Збройних Сил, а в необхідних випадках і жінками». Ця норма не лише обмежує право жінок на вільний вибір місця і сфери застосування своїх трудових здібностей, а й суперечить приписові п. 3 того ж самого Положення, в якому вказано, що «на службу в органи внутрішніх справ приймаються на добровільних засадах особи, які досягли 18-річного віку, здатні за особистими якостями, освітою і станом здоров'я виконувати покладені на них обов'язки» [4].

У наш час жінки дедалі частіше обирають професії, що традиційно вважалися суто чоловічими. Серед них і професія правоохоронця. Сьогодні в органах внутрішніх справ України жінки становлять близько 12 % від загальної кількості атестованих співробітників. Жінка, яка йде містом у міліцейській формі, дедалі рідше викликає здивування в перехожих, у міліцейських лавах з кожним роком збільшується кількість жінок-співробітниць ОВС, у деяких підрозділах вони навіть становлять більшу частину працівників.

Імплементация принципу гендерного паритету в міліції є не просто данина моді або вимушена поступка на шляху євроінтеграції.

За науковими прогнозами та досвідом європейських країн, вона сприятиме підвищенню якості відбору при прийомі на службу в міліцію; підвищенню якості прийняття управлінських рішень в ОВС; підвищенню рівня соціально правового захисту співробітників – як чоловіків, так і жінок, наданню рівних можливостей поєднання трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків; покращенню морально-психологічного клімату в підрозділі ОВС України; підвищенню ефективності діяльності міліції та рівня довіри до неї з боку населення.

Разом із тим, в Україні тенденція до кількісного збільшення жінок в міліцейських підрозділах викликає ряд проблем як для жінок, так і для чоловіків. Чоловіки вказують на додаткову завантаженість внаслідок перебування колег-жінок у декретних відпустках, більш лояльного ставлення з боку керівництва та самих колег-чоловіків, відсутності належної фізичної та психологічної підготовки для затримання злочинців та охорони громадського порядку. Досить часто чоловіча позиція стосовно жінки-співробітника ОВС характеризується приблизно так: «жінка в міліції невинуватно займає місце повноцінного співробітника – чоловіка». Жінка під час проходження служби в ОВС також постає перед особливими труднощами міліцейських буднів, що пов'язані з адаптацією до домінуючого чоловічого середовища, умов служби в правоохоронних органах, специфічної міліцейської субкультури; неможливістю кар'єрного зростання; несприйняттям чоловіками-колегами жінки як повноцінного співробітника, що часто супроводжується практиками сексуальних посягань щодо жінок. Перелік зазначених труднощів, перед якими постають чоловіки та жінки-співробітники ОВС, не є вичерпним, він залежить від багатьох факторів та є предметом іншої дискусії.

Отже, у відповідь на вимоги часу назріла необхідність не лише дієвого інтегрування гендерного підходу в державну політику України, а й імплементації гендерного паритету в органи внутрішніх справ – один з основних суб'єктів реалізації міжнародних зобов'язань України щодо утвердження гендерної рівності. Впровадження гендерної рівності в міліції передбачає прийняття відповідних законодавчих актів та зміну існуючих неформальних норм, адже ні для кого не секрет, що останні й досі базуються на патріархальному стереотипному сприйнятті, яке апріорі позбавляє жінку-

співробітника можливості бути рівною у своїх правах та обов'язках із чоловіком-правоохоронцем. Мовою соціолога комплекс зазначених змін являє собою інституціональне перетворення органів внутрішніх справ.

У рамках неоінституціонального підходу існує два можливих способи інституціональних перетворень:

1. Еволюційний. За природного еволюційного перетворення нові інститути з'являються в рамках старих при дотриманні спадкоємності. З часом старі «правила гри» та моделі взаємодії можуть частково видозмінюватися, навіть відмирати через їх застарівання. Штучне еволюційне перетворення передбачає або прискорення (каталізацію) природних еволюційних процесів, або поступове «виращування» інститутів, які не суперечать існуючим, у рамках старого інституту. Останній шлях потребує створення проміжних інститутів для поступової, цілеспрямованої трансформації існуючого інституту.

2. Революційний. Цей шлях перетворень передбачає існування певної суперечності між старими та новими інститутами і супроводжується докорінним ламанням звичок, традицій, способу мислення. Природний революційний шлях – це революція «знизу», коли більшість (так звана маса) руйнує застарілі норми та правила, які не відповідають її інтересам та потребам в певній ситуації. Штучний революційний шлях – це революція «згори», прийняття законодавчих актів, що регламентують «нові та єдино можливі правила гри». Однією з реалій штучного революційного способу інституціональних перетворень є повна невідповідність прийнятих формальних правил неформальним нормам, що призводить до того, що *неформальні норми виявляються більш «живучими»*.

У рамках революційного шляху інституціональних перетворень «виращування» інститутів теж можливе. Для цього в експериментальному порядку новий інститут «виращується» в особливих умовах: 1) в окремому районі, місті, регіоні; 2) при штучній нейтралізації тих факторів, що сприяють відторгненню нового інституту; 3) при штучному посиленні тих факторів, що сприяють розвитку цього інституту; 4) за сприяння поступовому поширенню напрацьованого досвіду на інші регіони. Цей шлях потребує також створення проміжних інститутів, зокрема дорадчого комітету з усіх зацікавлених сторін, який буде

в експериментальному порядку впроваджувати нововведення.

Сьогодні в міліції України впровадження гендерної рівності здійснюються фактично штучним революційним способом, насадженням «згори», хоча й не дуже наполегливим. У 2006 р. була розроблена Державна програма по затвердженню гендерної рівності в українському суспільстві на 2006–2010 рр., яка для органів внутрішніх справ більш конкретно викладена в Програмі забезпечення гендерної рівності в ОВС України на 2008–2012 рр. Метою відомчої Програми є розбудова суспільства гендерної рівності; досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у системі ОВС шляхом правового забезпечення їх прав та можливостей; ліквідація проявів дискримінації за ознакою статі; розробка спеціальних механізмів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків. Однак реалізація даної Програми здебільшого здійснюється лише на папері у вигляді формальної відписки про «виконання» передбачених заходів із впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ. Чому ж існує така невідповідність між законодавчо задекларованими нормами та їх реальним, практичним здійсненням?

«Живучість» норм, які не відповідають задекларованим принципам гендерної рівності, в українській міліції проявляється сьогодні в упередженому ставленні щодо жінок-співробітників, неможливості їх просування по службі вище «дозволеної» сходинок та розподіленні службових обов'язків, де частіше всього заздалегідь визначена роль жінки в міліцейському колективі. Причиною невдачі інституціональних перетворень у рамках революційного способу є те, що через спротив старих норм та правил нові не укорінюються і тому зникають.

Як один із заходів, що полегшує штучні інституціональні перетворення, В. Полтерович пропонує трансплантацію вже сформованих інститутів, які успішно діють, з одного середовища в інше. Такий спосіб суттєво прискорює інституціональний розвиток системи, але разом із тим може супроводжуватись відторгненням або дисфункцією трансплантованих інститутів. Під «трансплантацією» В. Полтерович розуміє процес запозичення інститутів, що розвиваються в іншому інституціональному середовищі. А. Олійник услід за французьким політологом Б. Баді використовує еквівалентний термін «*імпорт інститутів*», сутність якого

полягає в «пересадженні» інституту з одного культурного оточення в інше.

Імпорт інститутів частіше за все супроводжується негативними наслідками, коли імпортовані правила «не працюють» у нових умовах. Як результат – декілька типів дисфункцій трансплантаційних інститутів [5]:

1) атрофія трансплантованого інституту (принцип впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ виявляється незабезпеченим, якщо його використання не відповідає інтересам і потребам працівників та несумісне з культурними традиціями в системі ОВС. У цьому випадку імпортований інститут атрофується, що спочатку проявляється в формальності, фрагментарності виконання нових норм, викривленні їх сутності та доцільності, а з часом призводить до відмови від них);

2) активізація альтернативних інститутів та відторгнення трансплантованих (перебування жінки в декретній відпустці, під час якої неможливо призначити на посаду іншого співробітника, зумовлює появу альтернативного інституту – негласного обмеження або заборони керівним ядром прийому жінок на службу до органів внутрішніх справ. Результати дослідження вказують на відверте небажання начальників практичних підрозділів ОВС бачити в рядах своїх підлеглих жінку, поява якої «лише викликає додаткові труднощі». Відтак часто спроба жінки посісти гідне становище в міліцейських лавах виявляється невдалою);

3) інституціональний конфлікт (спроба імпорту виключно як імітації формальних правил може призвести до виникнення інституту хоча і життєздатного, але суттєво відмінного від початкового і, як наслідок, неефективного. Будучи запозиченим у розвинених країн, впровадження принципу гендерної рівності не тільки не сприяє підвищенню ефективності діяльності інституту ОВС, але й створює ряд додаткових проблем як для чоловіків, так і для жінок, про деякі з яких зазначалося вище).

Чи бажають сьогодні працівники органів внутрішніх справ відмовитись від пануючих неформальних правил та підтримати задекларовану гендерну рівність в органах внутрішніх справ? Чи готові вони своїми діями сприяти її ефективній імплементації в системі МВС? На жаль, результати досліджень, зокрема дослідження «Впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ України», проведеного співробітниками лабораторії кадрового,

соціологічного та психологічного забезпечення ОВС влітку 2008 р., свідчать про те, що співробітники ОВС – як чоловіки, так і жінки – не вважають «насаджену згори» Програму впровадження гендерного паритету в міліції важливою, доцільною та необхідною для їх співіснування в міліцейських колективах. Таким чином, неформальні норми, що панують в органах внутрішніх справ, визначають гендерну нерівність як норму, а будь-які спроби її подолання – як патологію. А оскільки трансформація інституту ОВС в гендерному вимірі можлива лише за умови зміни способу мислення співробітників цього інституту, ступеня їх зацікавленості, безпосередньої активної, дієвої участі в даних інституціональних перетвореннях, то в дійсності ми спостерігаємо за формальністю та фрагментарністю виконання Програми, про існування якої, до речі, майже ніхто з опитаних працівників навіть не чув. Інакше кажучи, невдале впровадження гендерного паритету є результатом нерозуміння та небажання, а значить, і неготовності працівників різних рівнів, від рядового складу до керівників, підтримувати його своїми діями, що, у свою чергу, виключає можливість будь-яких інституціональних змін.

Швидкість інституціональних перетворень залежить від того, наскільки швидко зростає кількість людей, які своїми діями відтворюють даний інститут. Що швидше буде усвідомлена необхідність та користь від дотримання певного набору правил, то швидше вони будуть інституціалізовані (інституціалізація – закріплення у відносинах між індивідами певних правил та норм, із зростаючою частотою їх використання для дедалі більшої частини членів суспільства) [6, с. 37].

Отже, результати впровадження принципу гендерної рівності залежать від того, яку користь вбачають співробітники від таких перетворень, як розуміють цей принцип. Найголовніша умова успішних та ефективних інституціональних перетворень за відносно короткий термін – це узгодженість існуючих неформальних норм у системі з новими задекларованими правилами. Жодні нормативно-правові акти не будуть ефективно функціонувати, якщо вони не підкріплені неформальними відносинами.

Таким чином, впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ України – не однокроковий процес інституціональних перетворень, що здійснюється не в одну мить та не без ускладнень, адже, з одного боку, триває

процес створення необхідної законодавчої бази для забезпечення такої рівності, формально «працюють» гендерно недискримінаційні норми; з іншого – продовжують діяти та відтворюватись колишні неформальні правила, в яких жінці, як і раніше, «не місце в міліції», що, у свою чергу, відображається, наприклад, у негласному обмеженні або забороні керівництвом прийому жінки на службу в ОВС під будь-яким приводом. Така ситуація свідчить про те, що стратегія імпорту норм в інститут ОВС за допомогою прийняття «адекватної» законодавчої бази не забезпечує «правильного» функціонування даного інституту. Така стратегія помилкова і в принципі не може гарантувати успіх, оскільки обмежується лише запозиченням формальних норм, без зміни існуючих неформальних.

Разом із тим, імпортований, трансплантований інститут гендерної рівності не може впроваджуватись відразу та одночасно у всіх регіонах і підрозділах органів внутрішніх справ України. Подібна «шокова» стратегія, визначена нами як революція «згори», приречена на невдачу без зацікавленості співробітників ОВС в гендерних перетвореннях та їх готовності своїми діями підтримувати імплементацію гендерної рівності в міліції України. Трансплантація інституту – поетапний процес, який повинен передбачати принципи відбору інститутів, що трансплантуються, чітко розроблені стратегії та технології імпорту нових норм, враховувати сумісність трансплантата з культурними традиціями та інституціональною структурою реципієнта. Адже численні приклади свідчать, що інститути, які ефективні в одному середовищі, часто «не приживаються», «хворіють» та врешті можуть виявитись марними, даремними або навіть деструктивними в іншому. Отже, трансплантація норм гендерного паритету в органи внутрішніх справ для початку має здійснюватись як експеримент в одному-двох регіонах України відповідно до окремої програми за постійної участі спеціалістів – соціологів, психологів та соціальних технологів. Саме вони зможуть на кожному етапі експерименту запропонувати ефективні заходи з протидії відторгнення трансплантованого інституту, з формування у працівників органів внутрішніх справ вираженої позиції щодо гендерної рівності та зацікавленості в перетвореннях, з поширення позитивного досвіду діяльності за новими принципами та умовами. Звісно, такий експеримент

потребує додаткових витрат і фінансових, і людських ресурсів.

Варто погодитись із тим, що ані наслідкування домінуючих правил більшості чоловіків, які сьогодні служать в органах внутрішніх справ України, ані вимушене запозичення їх кругозору та поведінкових моделей взаємодії жінками в міліцейських колективах не можуть бути запорукою ефективного функціонування інституту ОВС при збільшенні кількості жінок-міліціонерів. Вирішення проблем може посягати у зближенні різних, іноді навіть протилежних точок зору, у вмінні правильно, взаємовигідно будувати відносини між жінками-співробітницями та чоловіками-правоохоронцями та досягати компромісу в сумісній професійній діяльності. Таке вміння, у свою чергу, – це результат копіткої, тривалої, складної роботи, що повинна одночасно проводитись на всіх рівнях, від рядового до начальницького складу органів внутрішніх справ. Відсутність інституціональних перетворень свідчить про те, що переважна більшість суб'єктів не

зацікавлена в перегляді діючих «правил гри». І доти, доки не буде цієї зацікавленості, жодні важливі перетворення неможливі. Необхідна зміна як суспільних ідеалів, так і свідомості, що є дуже складним завданням, вирішення якого можливе лише за умови поєднання зусиль чоловіків та жінок – співробітників, керівного складу, держави щодо досягнення гендерної рівності в органах внутрішніх справ України. Головною, нарешті, має стати ідея обіймання посад в ОВС професіоналами, що відбираються за ознакою компетентності, за діловими та моральними якостями, а не залежно від статі. Адже впровадження гендерного паритету в міліції України є також запорукою комфортного психоемоційного стану як чоловіків, так і жінок у змішаних міліцейських колективах, що сприятиме успішному виконанню ними професійних обов'язків і, у свою чергу, приведе до підвищення ефективності діяльності як окремого підрозділу, так і системи МВС у цілому.

Література

1. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.nau.ua/doc/?uid=1013.3.3&nobreak=1>.
2. Кримінальний кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.nau.ua/doc/?uid=1011.18.64&nobreak=1>.
3. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.nau.ua/doc/?uid=1011.23.43&nobreak=1>.
4. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постановою Кабінету Міністрів Української РСР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.nau.ua/doc/?uid=1048.359.8&nobreak=1>.
5. Полтерович В. М. Трансплантация экономических институтов [Электронный ресурс] / В. М. Полтерович // Экономическая наука современной России : науч. журнал. – 2001. – № 3. – Режим доступа : <http://www.rusref.nm.ru/polt.htm>.
6. Бренделева Е. А. Неинституциональная теория : учеб. пособ. / Е. А. Бренделева ; под ред. М. Н. Чепурина. – М. : ТЕИС, 2003. – 253 с.

Надійшла до редколегії 17.11.2009

Анотації

Розглянуто причини, що сповільнюють процес впровадження гендерної рівності в діяльність органів внутрішніх справ. Осмислено імплементацію принципу гендерної рівності з позицій неінституціонального підходу як трансформацію соціального інституту, що дозволило авторові зробити ряд висновків і рекомендацій, які стосуються напрямів і технологій впровадження зазначених змін.

Рассмотрены причины замедляющие процесс внедрения гендерного равенства в деятельность органов внутренних дел. Осмыслена имплементация принципа гендерного равенства с позиций неинституционального подхода как трансформация социального института, что позволило автору сделать ряд выводов и рекомендаций, касающихся направлений и технологий внедрения указанных изменений.

The article is devoted to the search of reasons which slow down the process of gender equality introduction into internal affairs agencies' activity. The implementation of gender equality principle is interpreted from the position of neoinstitutional approach as transformation of social institute. And it allowed the author to draw some conclusions and make some recommendations concerning the directions and technologies of the mentioned changes introduction.